

Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Kamplarında Görev Yapan Kamp Liderlerinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre Liderlik Becerilerinin İncelenmesi*

Medine ŞAHİN¹ , Şakir BEZCİ^{1†} 

¹ Karabük Üniversitesi, Hasan Doğan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Karabük.

Araştırma Makalesi

Gönderi Tarihi: 24/09/2023

Kabul Tarihi: 08/01/2024

Online Yayın Tarihi: 31/01/2024

Öz

Bu çalışmada, Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Kamplarında görev yapan kamp liderlerinin bazı demografik değişkenlere göre liderlik becerileri incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak, Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi formu kullanılmıştır. Elde edilen verilere göre, cinsiyet değişkenine göre liderlik, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; mücadele isteği ve hedef koyma puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiş olup erkeklerin kadınlara kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanı daha yüksek bulunmuştur. Yaş değişkenine bakıldığı zaman liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı; karar verme becerileri, problem çözme becerileri puanları arasında ters yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumuna göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Meslekteki çalışma sürelerine göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Kamp liderliği yapma sürelerine göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme beceri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Sonuç olarak araştırma grubunun liderlik becerilerin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kamp lideri, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Liderlik

Examination of Leadership Skills of Leaders Working in Youth Camps of the Ministry of Youth and Sports According to Some Demographic Variables

Abstract

In this study, the leadership skills of the cap leaders working in the Youth Camps of the Ministry of Youth and Sports were examined according to some demographic variables. As data collection tools, the Youth Leadership Characteristics Scale and the demographic information form prepared by the researcher were used. According to the data obtained, there is no significant difference between leadership, communication skills, group skills, trust and reliability, decision-making skills, problem-solving skills and responsibility scores according to gender variable; A significant difference was observed between the desire to struggle and goal setting scores, and men were found to have higher desire to struggle and goal setting scores compared to women. When the age variable is considered, there is no significant relationship between leadership, willingness to fight and goal setting, ability to communicate, group skills, trust and reliability, and responsibility scores; It was determined that there was a very weak and significant negative relationship between decision-making skills and problem-solving skills scores. It was observed that there was no significant difference between the scores of leaderships, desire to fight and goal setting, communication, group skills, trust and reliability, decision-making skills, problem-solving skills and responsibility scores according to educational status. According to the duration of employment in the profession, there is no significant difference between the scores of leaderships, desire to struggle and goal setting, ability to communicate, group skills, trust and reliability, problem-solving skills and responsibility; A significant difference was observed between decision-making skill scores. It was observed that there was no significant difference in the scores of leaderships, willingness to fight and goal setting, ability to communicate, group skills, trust and reliability, decision-making skills, problem-solving skills and responsibility scores according to the duration of camp leadership. As a result, it was seen that the leadership skills of the research group were at a high level.

Keywords: Camp leader, Ministry of Youth and Sports, Leadership

* Bu çalışma, Yazarın, 2. yazar danışmanlığında tamamlanan “Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Kamplarında Görev Yapan Kamp Liderlerinin Meslek Alanlarına Göre Liderlik Becerilerinin İncelenmesi” isimli Yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

† Sorumlu Yazar: Şakir Bezci, E-posta: sakirbezci@karabuk.edu.tr

GİRİŞ

Tarihin ilk çağlarından itibaren insanlar bir takım sosyal, kültürel, çevresel ve ekonomik gruplar halinde sınıflandırılmış ve bazı yönlendirilmelere ihtiyaç duymuşlardır. Bu sınıflandırmalar çerçevesinde her grup içerisinde yer alan bireyler özgün düşünceler oluşturmakta ve gruplar içerisinde oluşan bu düşünceler ortak bir amaç ve beklenti etrafında toplanmaktadır. Gruplar yönlendirilme ihtiyacını ve beklentilerini karşılayabilmek için kendi içlerinde bir öncüye ihtiyaç duymaktadırlar. Sonuç olarak her çağda toplumlar kendi liderlerini yaratmaktadırlar. Literatüre bakıldığında lider ve liderlik kavramları üzerine çok fazla araştırma yapıldığı görülmektedir. Tarihsel süreçte liderlikle ilgili yapılan tüm çalışmalar farklı yorumlamalara sebebiyet vermiş olup tüm bu yorumlar genellikle “iyi” lider olma özellikleri üzerine farklı izlenimler oluşturmuştur (Bennet ve ark., 2003).

Lider, çevresindeki insanları belirlenmiş bazı hedefler çerçevesinde davranışa yönlendiren, örgütteki iş görenleri bir amaca doğru ardından sürükleyen kişi olarak tanımlanmaktadır (Avcı ve Topaloğlu, 2009). “Liderlik, örgütlerin belirlemiş olduğu şartlar doğrultusunda kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bireyi veya grubu amaca doğru yönlendirme sürecidir” (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2008). Aynı zamanda liderlik, çalışanları örgütle ilgili bir konuda etkileyerek, onların kendi istekleriyle harekete geçirmeye yönelik bilgi ve yeteneklerin bütünüdür (Yeşil, 2016). Lider, bir kişiye veya bir oluşuma, topluluğa liderlik eden kişidir. Liderlik ise liderlerin uyguladığı teknikleri ya da stilleri ifade eder. Özet olarak lider tek bir bireyi, liderlik ise süreci anlatır. Liderlik kavramının, geçmişine baktığımızda insanların topluluk halinde yaşamaya başladıkları andan itibaren ortaya çıktığı ve gerek kavramsal gerek tarihsel açıdan çok eskiye dayandığı görülmektedir. Lider ve liderlikle ilgili çalışmaların her ne kadar 1300’lü yıllarda başladığı tespit edilmiş olsa da gelişmelerin çok daha sonraki dönemlerde Sanayi Devrimi’nden sonra arttığı görülmektedir. (Sözen ve Şar, 2015). Ancak günümüzün küreselleşen yüksek tempolu, çok değişken, karma karışık dünyasında her zamankinden daha önemli hale gelmiştir (Bayrakçı, 2022). Zamanına ve zamanının özelliğine göre farklı anlamların yüklendiği liderlik tanımları, günümüzde bilgi çağının özelliğine uygun hale getirerek değişim ve dönüşümcü, bilgi temelli, etkileycilik ve vizyonerlik özellikleri vurgulanarak ifade edilmeye çalışılmaktadır. Günümüz liderliğinde öne çıkan vizyoner ve karizmatik liderlik özellikleridir (Armağan, 2006). Bugüne kadar yapılmış olan tüm tanımlarda ortak noktalar ve amaçlar tespit edilmiştir. Liderliğin ortak amaçları etki yaratmak, grup ve bireyler arası etkileşim göstermek, değişim sağlamak olarak tanımlanırken ortak noktalar ise kişisel özelliklere dayanan güç, karar alma, alınan kararı uygulayabilme ve yönlendirme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Şişman, 2018). Liderlikle ilgili becerilerin genetik olarak değil çevre ile etkileşim sonucu öğrenmeye bağlı olarak ortaya çıktığı ve geliştirilebildiği vurgulanmaktadır. Bu beceriler şunlardır; teknik beceri, kavramsal beceri, kişilerarası beceri, duygusal zekâ becerisi ve sosyal zekâ becerileri olarak sıralanmıştır (Haq, 2011).

Liderler bulunmuş olduğu kurumun amaç ve hedeflerini korumakla yükümlü olduğundan dolayı, var olan örgüt kültürü liderlik vasıflarını etkilemektedir. Liderlik ve örgüt kültürü birbirini etkileyen ve tamamlayan iki kavram olarak kabul görmektedir. Örgüt kültürü liderlik vasıfları sonucu oluşan ve gelişen bir kültür olarak gözlemlenerek liderin bağımlılığı ve iş doyumunu etkileyen bir unsurdur. Ancak liderliğin örgüt kültürünü olumlu olarak

etkilemesi istenmektedir (Sözen ve Şar, 2015). Liderlik kavramına sadece olumlu yönden bakmak ve olumlu sonuçlar vereceğini düşünmek bu kavrama tek bir açıdan bakarak sınırlamak anlamına gelecektir. Çünkü liderlik vasfının getirdiği etkileyici, değişimi teşvik edici özellikler her zaman kurumun hedef ve amaçları doğrultusunda pozitif bağlamda istenilen sonuçları vermez. Sonuç olarak toplum üzerinde faydadan daha çok zarara da yol açabilmektedir (Aslan ve Ağıroğlu-Bakır, 2014). Yapılan birçok tanıtımda ana tema, liderlerin bireyleri davranışlarında değişime ve hedeflere doğru itmesine yardımcı olmasıdır. Kamp lideri ise bir taraftan kampçıların bireysel istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için kendi etki ve nüfuzunu kullanırken, diğer taraftan da grup ya da kurumun amaçlarına ulaşmaya çalışan kişilerdir” (Meier ve Henderson, 2011). Genel olarak literatüre bakıldığında liderlik becerilerini etkileyen bazı temel unsurların var olduğu görülmektedir. Bu unsurlar; liderin içerisinde yaşamış olduğu toplumun girdi ve çıktıları, içinde bulunduğu örgütün kültürü ve amaçları, eğitim durumu, dönemin şartları ve edinilen deneyimler olarak sıralanabilir (Alkın, 2006). Bu bağlamda, bu çalışma Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Kamplarında görev yapan kamp liderlerinin meslek alanlarına göre liderlik becerilerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya şu anda mevcut olan bir durum olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan durumlar, kişiler veya nesnelere, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi açıklanmaya çalışılır (Yenilmez ve ark., 2012).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evrenini Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB) kamp liderleri oluşturmakta olup, araştırmanın örneklemini ise araştırmaya gönüllü olarak katılan rastgele örneklem yöntemiyle seçilen GSB’de kamp lideri olarak aktif görev alan 529 (324 Kadın-155 Erkek) kamp lideri oluşturmaktadır.

Araştırma Yayın Etiği

Bu araştırma için Karabük Üniversitesi Sosyal Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 17.08.2022 tarih ve 2022/06 karar sayısı ile etik onam alınmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırma için gerekli olan veriler, anket yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında, anket formu elektronik form haline dönüştürülmüş ve gönüllülük esasına dayalı olarak 2022 yılında gençlik kamplarında aktif olarak görev alan kamp liderleri tarafından elektronik ortamda doldurulmuştur.

Demografik Bilgi Formu

Veri toplama araçlarının ilk bölümünde katılımcıların kamp liderlerinin kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslekleri, meslekte kaçınıcı yılı, kaç yıldır liderlik yaptıkları ve liderlik alanlarını tespit etmek amacıyla bağımsız değişkenlerin yer aldığı demografik sorular yer almıştır.

Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği (GLÖÖ): Cansoy ve Turan (2016) tarafından geliştirilen ölçek beşli likert tipinde olup (1: Hiçbir zaman, 5: Her zaman)40 soru ve 7 alt boyuttan oluşmakta olup (Mücadele İsteği ve Hedef Koyma, İletişim Kurabilmek, Grup Becerileri, Güven Duyma ve Güvenilir Olma, Karar Verme Becerileri, Problem Çözme Becerileri, Sorumluluk) ölçekten alınabilecek en düşük puan 40 en yüksek puan 200'dür. Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması araştırmacılar tarafından yapılmış olup, Cronbach's Alpha $\alpha= 0.92$ olarak belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılarak analizler yapılmıştır. Verilerin normallik analizi yapılmış olup, analiz sonucunda Kurtosis ve Skewness değerleri ± 1.5 olduğu ve bu değerler arasındaki verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Tabachnick ve ark., 2013). Gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının cinsiyet ile karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t testi; eğitim durumu, meslek, meslekteki çalışma süresi, görev yapılan liderlik alanları, kamp liderliği yapma süreleri ile karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Gençlik liderlik özellikleri ölçeği alt boyut puanlarının pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Post hoc test olarak varyansların homojen olması durumunda Tukey HSD, homojen olmaması durumunda ise Games-Howell testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Bu kısımda, ölçeklere ilişkin açıklayıcı ve tanımlayıcı istatistik bilgileri, korelasyon analizi ve kategorik değişkenlere göre karşılaştırma sonuçlarına ilişkin analizler yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik bilgiler

| | | n | % |
|--|-------------------------|------------|-------|
| Yaş | Ort.±S. Sapma | 26.10±4.56 | |
| | Min.-Maks. | 19-49 | |
| Cinsiyet | Kadın | 374 | 70.7 |
| | Erkek | 155 | 29.3 |
| Eğitim Durumu | Ön Lisans | 101 | 19.1 |
| | Lisans | 375 | 70.9 |
| | Yüksek Lisans | 51 | 9.6 |
| | Doktora | 2 | 0.4 |
| Meslek | Öğretmen | 107 | 20.2 |
| | Sağlık Çalışanı | 27 | 5.1 |
| | Mühendis | 19 | 3.6 |
| | Emniyet/Askeri Personel | 5 | 0.9 |
| | Akademisyen | 4 | 0.8 |
| | Gençlik Lideri | 119 | 22.5 |
| | Diğer | 248 | 46.9 |
| Meslekteki Çalışma Süresi (yıl) | 3 Yılda az | 324 | 61.2 |
| | 3-5 Yıl | 124 | 23.4 |
| | 5 Yıl üzeri | 81 | 15.3 |
| Görev Yapılan Liderlik Alanı | Program Sorumlusu | 46 | 8.7 |
| | Aktivite Lideri | 158 | 29.9 |
| | Grup Lideri | 325 | 61.4 |
| Kamp Liderliği Yapma Süresi (yıl) | 1 Yıl | 333 | 62.9 |
| | 2 Yıl | 12 | 2.3 |
| | 3 Yıl | 29 | 5.5 |
| | 4 Yıl | 33 | 6.2 |
| | 5 Yıl ve üzeri | 122 | 23.1 |
| Toplam | | 529 | 100.0 |

Tablo 1'e göre araştırmaya 529 kişi katılmış olup, yaşlarının ortalamasının 26.10 olduğu; %70.7'sinin kadın, %29.3'ünün erkek olduğu; %19.1'inin ön lisans, %70.9'unun lisans, %9.6'sının yüksek lisans ve %0.4'ünün doktora mezunu olduğu; %20.2'sinin öğretmen, %5.1'inin sağlık çalışanı, %3.6'sının mühendis, %0.9'unun emniyet/askeri personel, %0.8'inin akademisyen, %22.5'inin gençlik lideri ve %46.9'unun diğer meslekte olduğu; %61.2'sinin 3 yıldan az meslek tecrübesi olduğu, %23.4'ünün 3-5 yıl, %15.3'ünün 5 yıl ve üzerinde meslek tecrübesinin olduğu; %8.7'sinin program sorumlusu, %29.9'unun aktivite lideri ve %61.4'ünün grup lideri olarak görev yaptığı; %62.9'unun 1 yıl kamp liderliği yaptığı, %2.3'ünün 2 yıl, %5.5'inin 3 yıl, %6.2'sinin 4 yıl, %23.1'inin 5 yıl ve üzerinde kamp liderliği yaptığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı istatistik sonuçları

| | Ort. | S | Min | Maks. | Çarpıklık | Basıklık |
|---------------------------------------|--------|-------|--------|--------|-----------|----------|
| Liderlik | 178.89 | 14.06 | 124.00 | 200.00 | -.486 | -.364 |
| Mücadele İsteği ve Hedef Koyma | 30.64 | 3.41 | 15.00 | 35.00 | -.728 | .706 |
| İletişim Kurabilmek | 29.87 | 3.48 | 20.00 | 35.00 | -.387 | -.432 |
| Grup Becerileri | 32.40 | 2.90 | 21.00 | 35.00 | -.980 | .089 |
| Güven Duyma ve Güvenilir Olma | 27.11 | 2.48 | 18.00 | 30.00 | -.663 | -.197 |
| Karar Verme Becerileri | 17.84 | 2.03 | 11.00 | 20.00 | -.560 | -.520 |
| Problem Çözme Becerileri | 17.85 | 1.97 | 9.00 | 20.00 | -.527 | -.213 |
| Sorumluluk | 23.19 | 2.07 | 16.00 | 25.00 | -1.209 | .752 |

Tablo 2 incelendiğinde gençlik liderlik puan ortalamasının 178.89, alt boyutlarından mücadele isteği ve hedef koyma puan ortalamasının 30.64, iletişim kurabilme puan ortalamasının 29.87, grup becerileri puan ortalamasının 32.40, güven duyma ve güvenilir olma puan ortalamasının 27.11, karar verme becerileri puan ortalamasının 17.84, problem çözme becerileri puan ortalamasının 17.85 ve sorumluluk puan ortalamasının 23.19 olduğu gözlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri ± 1.5 aralığında olduğundan gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanları normal dağılım göstermektedir.

Tablo 3. Pearson korelasyon analizler

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| 1. Yaş | r 1 | | | | | | | | |
| 2. Liderlik | r -.050 | 1 | | | | | | | |
| 3. Mücadele İsteği ve Hedef Koyma | r -.012 | .737* | 1 | | | | | | |
| 4. İletişim Kurabilmek | r -.002 | .763* | .470* | 1 | | | | | |
| 5. Grup Becerileri | r -.039 | .823* | .482* | .590* | 1 | | | | |
| 6. Güven Duyma ve Güvenilir Olma | r -.023 | .785* | .463* | .481* | .628* | 1 | | | |
| 7. Karar Verme Becerileri | r -.138* | .774* | .506* | .471* | .566* | .568* | 1 | | |
| 8. Problem Çözme Becerileri | r -.110* | .775* | .448* | .510* | .570* | .581* | .707* | 1 | |
| 9. Sorumluluk | r .005 | .704* | .417* | .376* | .550* | .576* | .508* | .528* | 1 |

r: Pearson Korelasyon, * $p \leq .01$, ** $p \leq .05$: Düzeyinde Anlamlı

Tablo 3'e göre yaş ile liderlik ($r = -.050$, $p > .05$), mücadele isteği ve hedef koyma ($r = -.012$, $p > .05$), iletişim kurabilme ($r = .002$, $p > .05$), grup becerileri ($r = -.039$, $p > .05$), güven duyma ve güvenilir olma ($r = -.023$, $p > .05$), sorumluluk ($r = .005$, $p > .05$) puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı; karar verme becerileri ($r = -.138$, $p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = -.110$, $p \leq .05$) puanları arasında ters yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Liderlik ile mücadele isteği ve hedef koyma ($r = .737$, $p \leq .01$), iletişim kurabilme ($r = .763$, $p \leq .01$), güven duyma ve güvenilir olma ($r = .785$, $p \leq .01$), karar verme becerileri ($r = .774$, $p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = .775$, $p \leq .01$), sorumluluk ($r = .704$, $p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde; grup becerileri ($r = .823$, $p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde çok güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Mücadele isteği ve hedef

koyma ile iletişim kurabilme ($r = .470, p \leq .01$), grup becerileri ($r = .482, p \leq .01$), güven duyma ve güvenilir olma ($r = .463, p \leq .01$), karar verme becerileri ($r = .506, p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = .448, p \leq .01$), sorumluluk ($r = .417, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İletişim kurabilme ile sorumluluk ($r = .376, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde; grup becerileri ($r = .590, p \leq .01$), güven duyma ve güvenilir olma ($r = .481, p \leq .01$), karar verme becerileri ($r = .471, p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = .510, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Grup becerileri ile güven duyma ve güvenilir olma ($r = .628, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde; karar verme becerileri ($r = .566, p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = .570, p \leq .01$), sorumluluk ($r = .550, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Güven duyma ve güvenilir olma ile karar verme becerileri ($r = .568, p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = .581, p \leq .01$), sorumluluk ($r = .508, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karar verme becerileri ile problem çözme becerileri ($r = .707, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde; sorumluluk ($r = .508, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Problem çözme becerileri ile sorumluluk ($r = .528, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyete göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği alt boyut puanlarının karşılaştırılması

| | Cinsiyet | n | Ort. | S | t | p |
|---------------------------------------|----------|-----|--------|-------|--------|-------|
| Liderlik | Kadın | 374 | 178.56 | 13.84 | -.859 | .391 |
| | Erkek | 155 | 179.71 | 14.58 | | |
| Mücadele İsteği ve Hedef Koyma | Kadın | 374 | 30.45 | 3.44 | -2.003 | .046* |
| | Erkek | 155 | 31.10 | 3.30 | | |
| İletişim Kurabilmek | Kadın | 374 | 29.82 | 3.43 | -.488 | .632 |
| | Erkek | 155 | 29.98 | 3.60 | | |
| Grup Becerileri | Kadın | 374 | 32.47 | 2.80 | .875 | .382 |
| | Erkek | 155 | 32.23 | 3.13 | | |
| Güven Duyma ve Güvenilir Olma | Kadın | 374 | 27.08 | 2.48 | -.477 | .633 |
| | Erkek | 155 | 27.19 | 2.49 | | |
| Karar Verme Becerileri | Kadın | 374 | 17.76 | 2.07 | -1.441 | .150 |
| | Erkek | 155 | 18.04 | 1.93 | | |
| Problem Çözme Becerileri | Kadın | 374 | 17.81 | 1.94 | -.584 | .560 |
| | Erkek | 155 | 17.92 | 2.02 | | |
| Sorumluluk | Kadın | 374 | 23.17 | 2.09 | -.406 | .685 |
| | Erkek | 155 | 23.25 | 2.03 | | |

$p \leq .05$

Tablo 4 değerlendirildiğinde cinsiyete göre liderlik, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > .05$); mücadele isteği ve hedef koyma puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiş olup ($p \leq .05$); erkeklerin kadınlara kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanı daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. Eğitim durumuna göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği alt boyut puanlarının karşılaştırılması

| | Eğitim Durumu | n | Ort. | S | F | p |
|---------------------------------------|-----------------------|-----|--------|-------|-------|------|
| Liderlik | Ön Lisans | 101 | 180.51 | 14.00 | | |
| | Lisans | 375 | 178.33 | 14.17 | 1.096 | .335 |
| | Yüksek Lisans ve üstü | 53 | 179.83 | 13.31 | | |
| Mücadele İsteği ve Hedef Koyma | Ön Lisans | 101 | 30.95 | 3.59 | | |
| | Lisans | 375 | 30.56 | 3.32 | .528 | .590 |
| | Yüksek Lisans ve üstü | 53 | 30.58 | 3.69 | | |
| İletişim Kurabilmek | Ön Lisans | 101 | 29.71 | 3.79 | | |
| | Lisans | 375 | 29.82 | 3.44 | .931 | .395 |
| | Yüksek Lisans ve üstü | 53 | 30.47 | 3.10 | | |
| Grup Becerileri | Ön Lisans | 101 | 32.95 | 2.80 | | |
| | Lisans | 375 | 32.27 | 2.87 | 2.293 | .102 |
| | Yüksek Lisans ve üstü | 53 | 32.25 | 3.16 | | |
| Güven Duyma ve Güvenilir Olma | Ön Lisans | 101 | 27.53 | 2.52 | | |
| | Lisans | 375 | 27.01 | 2.50 | 1.800 | .166 |
| | Yüksek Lisans ve üstü | 53 | 27.02 | 2.28 | | |
| Karar Verme Becerileri | Ön Lisans | 101 | 18.00 | 2.08 | | |
| | Lisans | 375 | 17.76 | 2.06 | 1.084 | .339 |
| | Yüksek Lisans ve üstü | 53 | 18.11 | 1.72 | | |
| Problem Çözme Becerileri | Ön Lisans | 101 | 18.08 | 1.89 | | |
| | Lisans | 375 | 17.74 | 2.00 | 1.707 | .182 |
| | Yüksek Lisans ve üstü | 53 | 18.11 | 1.82 | | |
| Sorumluluk | Ön Lisans | 101 | 23.29 | 1.95 | | |
| | Lisans | 375 | 23.16 | 2.12 | .209 | .812 |
| | Yüksek Lisans ve üstü | 53 | 23.28 | 2.00 | | |

p ≤ .05

Tablo 5 incelendiğinde eğitim durumuna göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir (p > .05).

Tablo 6. Mesleklere göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması

| | Meslek | n | Ort. | S | F | p | Fark |
|---------------------------------------|----------------------------|-----|--------|-------|-------|-------|------|
| Liderlik | a. Öğretmen | 107 | 178.27 | 13.66 | 2.779 | .011* | g>f |
| | b. Sağlık Çalışanı | 27 | 180.33 | 11.95 | | | |
| | c. Mühendis | 19 | 175.00 | 12.22 | | | |
| | d. Emniyet/Askeri Personel | 5 | 179.00 | 14.14 | | | |
| | e. Akademisyen | 4 | 177.50 | 17.37 | | | |
| | f. Gençlik Lideri | 119 | 175.19 | 15.21 | | | |
| | g. Diğer | 248 | 181.10 | 13.64 | | | |
| Mücadele İsteği ve Hedef Koyma | a. Öğretmen | 107 | 30.15 | 3.63 | 1.891 | .080 | - |
| | b. Sağlık Çalışanı | 27 | 30.70 | 3.18 | | | |
| | c. Mühendis | 19 | 30.00 | 3.53 | | | |
| | d. Emniyet/Askeri Personel | 5 | 31.40 | 3.78 | | | |
| | e. Akademisyen | 4 | 31.50 | 2.38 | | | |
| | f. Gençlik Lideri | 119 | 30.10 | 3.30 | | | |
| | g. Diğer | 248 | 31.12 | 3.34 | | | |
| İletişim Kurabilmek | a. Öğretmen | 107 | 29.68 | 3.34 | 1.954 | .071 | - |
| | b. Sağlık Çalışanı | 27 | 29.44 | 3.30 | | | |
| | c. Mühendis | 19 | 29.11 | 3.78 | | | |
| | d. Emniyet/Askeri Personel | 5 | 29.60 | 2.19 | | | |
| | e. Akademisyen | 4 | 29.50 | 2.52 | | | |
| | f. Gençlik Lideri | 119 | 29.19 | 3.56 | | | |
| | g. Diğer | 248 | 30.38 | 3.48 | | | |
| Grup Becerileri | a. Öğretmen | 107 | 32.40 | 2.86 | 1.419 | .205 | - |
| | b. Sağlık Çalışanı | 27 | 32.96 | 2.39 | | | |
| | c. Mühendis | 19 | 31.68 | 2.71 | | | |
| | d. Emniyet/Askeri Personel | 5 | 32.60 | 2.30 | | | |
| | e. Akademisyen | 4 | 31.25 | 4.86 | | | |
| | f. Gençlik Lideri | 119 | 31.88 | 3.04 | | | |
| | g. Diğer | 248 | 32.65 | 2.86 | | | |
| Güven Duyma ve Güvenilir Olma | a. Öğretmen | 107 | 26.97 | 2.39 | 1.479 | .183 | - |
| | b. Sağlık Çalışanı | 27 | 27.67 | 2.25 | | | |
| | c. Mühendis | 19 | 26.58 | 2.29 | | | |
| | d. Emniyet/Askeri Personel | 5 | 26.20 | 1.48 | | | |
| | e. Akademisyen | 4 | 27.25 | 3.10 | | | |
| | f. Gençlik Lideri | 119 | 26.71 | 2.66 | | | |
| | g. Diğer | 248 | 27.36 | 2.46 | | | |
| Karar Verme Becerileri | a. Öğretmen | 107 | 17.95 | 1.96 | 2.579 | .018* | g>f |
| | b. Sağlık Çalışanı | 27 | 18.00 | 1.71 | | | |
| | c. Mühendis | 19 | 17.42 | 1.84 | | | |
| | d. Emniyet/Askeri Personel | 5 | 18.00 | 2.35 | | | |
| | e. Akademisyen | 4 | 17.25 | 1.71 | | | |
| | f. Gençlik Lideri | 119 | 17.26 | 2.11 | | | |
| | g. Diğer | 248 | 18.09 | 2.03 | | | |
| Problem Çözme Becerileri | a. Öğretmen | 107 | 17.76 | 1.96 | 2.536 | .020* | g>f |
| | b. Sağlık Çalışanı | 27 | 18.15 | 1.73 | | | |
| | c. Mühendis | 19 | 17.58 | 1.92 | | | |
| | d. Emniyet/Askeri Personel | 5 | 17.60 | 2.30 | | | |
| | e. Akademisyen | 4 | 17.75 | 1.71 | | | |
| | f. Gençlik Lideri | 119 | 17.32 | 2.16 | | | |
| | g. Diğer | 248 | 18.13 | 1.86 | | | |
| Sorumluluk | a. Öğretmen | 107 | 23.36 | 1.90 | 1.753 | .107 | - |
| | b. Sağlık Çalışanı | 27 | 23.41 | 1.87 | | | |
| | c. Mühendis | 19 | 22.63 | 2.67 | | | |
| | d. Emniyet/Askeri Personel | 5 | 23.60 | 1.14 | | | |
| | e. Akademisyen | 4 | 23.00 | 2.83 | | | |
| | f. Gençlik Lideri | 119 | 22.72 | 2.32 | | | |
| | g. Diğer | 248 | 23.37 | 1.97 | | | |

p ≤ .05

Tablo 6 değerlendirildiğinde mesleklere göre mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, sorumluluk puanları arasında

anlamli bir farklılık olmadığı ($p > .05$); liderlik, karar verme becerileri, problem çözme becerileri puanları arasında anlamli bir farklılık gözlenmiş olup ($p \leq .05$), farklılıkların hangi meslekler arasında olduğuna dair yapılan Tukey HSD test sonucuna göre gençlik lideri olarak çalışan kişilerin diğ er meslekte olan kişilere kıyasla liderlik, karar verme becerileri, problem çözme becerileri daha düşük bulunmuştur.

Tablo 7. Meslekteki çalışma sürelerine göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği alt boyut puanlarının karşılaştırılması

| | Meslekteki Çalışma Süresi (yıl) | n | Ort. | S | F | p | Fark |
|---------------------------------------|---------------------------------|-----|--------|-------|-------|-------|------|
| Liderlik | a. 3 Yıldan az | 324 | 179.41 | 13.97 | .634 | .531 | - |
| | b. 3-4 Yıl | 124 | 178.40 | 13.13 | | | |
| | c. 5 Yıl ve üzeri | 81 | 177.60 | 15.76 | | | |
| Mücadele İsteği ve Hedef Koyma | a. 3 Yıldan az | 324 | 30.74 | 3.36 | .962 | .383 | - |
| | b. 3-4 Yıl | 124 | 30.27 | 3.49 | | | |
| | c. 5 Yıl ve üzeri | 81 | 30.78 | 3.48 | | | |
| İletişim Kurabilmek | a. 3 Yıldan az | 324 | 29.84 | 3.57 | .470 | .625 | - |
| | b. 3-4 Yıl | 124 | 30.10 | 3.18 | | | |
| | c. 5 Yıl ve üzeri | 81 | 29.63 | 3.58 | | | |
| Grup Becerileri | a. 3 Yıldan az | 324 | 32.50 | 2.89 | 1.289 | .276 | - |
| | b. 3-4 Yıl | 124 | 32.44 | 2.71 | | | |
| | c. 5 Yıl ve üzeri | 81 | 31.93 | 3.17 | | | |
| Güven Duyma ve Güvenilir Olma | a. 3 Yıldan az | 324 | 27.13 | 2.51 | .221 | .802 | - |
| | b. 3-4 Yıl | 124 | 27.18 | 2.42 | | | |
| | c. 5 Yıl ve üzeri | 81 | 26.95 | 2.49 | | | |
| Karar Verme Becerileri | a. 3 Yıldan az | 324 | 18.06 | 1.93 | 5.013 | .007* | a>c |
| | b. 3-4 Yıl | 124 | 17.59 | 1.94 | | | |
| | c. 5 Yıl ve üzeri | 81 | 17.37 | 2.41 | | | |
| Problem Çözme Becerileri | a. 3 Yıldan az | 324 | 17.97 | 1.95 | 1.960 | .142 | - |
| | b. 3-4 Yıl | 124 | 17.56 | 2.02 | | | |
| | c. 5 Yıl ve üzeri | 81 | 17.78 | 1.95 | | | |
| Sorumluluk | a. 3 Yıldan az | 324 | 23.17 | 2.10 | .096 | .909 | - |
| | b. 3-4 Yıl | 124 | 23.27 | 1.86 | | | |
| | c. 5 Yıl ve üzeri | 81 | 23.17 | 2.28 | | | |

$p \leq .05$

Tablo 7 incelendiğinde meslekteki çalışma sürelerine göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamli bir farklılık olmadığı ($p > .05$); karar verme beceri puanları arasında anlamli bir farklılık gözlenmiş olup ($p \leq .05$), farklılıkların hangi çalışma süreleri arasında olduğuna dair yapılan Games-Howell test sonucuna göre meslekte 3 yıldan az çalışan kişilerin 5 yıl ve üzerinde çalışan kişilere kıyasla karar verme becerileri daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 8. Görev yapılan liderlik alanlarına göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması

| | Görev Yapılan Liderlik Alanı | n | Ort. | S | F | p | Fark |
|---------------------------------------|------------------------------|-----|--------|-------|-------|-------|------|
| Liderlik | a. Program Sorumlusu | 46 | 177.72 | 14.48 | 2.229 | .109 | - |
| | b. Aktivite Lideri | 158 | 177.15 | 13.95 | | | |
| | c. Grup Lideri | 325 | 179.91 | 14.00 | | | |
| Mücadele İsteği ve Hedef Koyma | a. Program Sorumlusu | 46 | 30.24 | 3.14 | 4.338 | .014* | c>b |
| | b. Aktivite Lideri | 158 | 30.05 | 3.51 | | | |
| | c. Grup Lideri | 325 | 30.98 | 3.36 | | | |
| İletişim Kurabilmek | a. Program Sorumlusu | 46 | 30.37 | 3.49 | 1.674 | .189 | - |
| | b. Aktivite Lideri | 158 | 29.47 | 3.78 | | | |
| | c. Grup Lideri | 325 | 29.98 | 3.32 | | | |
| Grup Becerileri | a. Program Sorumlusu | 46 | 32.24 | 3.29 | 1.429 | .241 | - |
| | b. Aktivite Lideri | 158 | 32.10 | 3.00 | | | |
| | c. Grup Lideri | 325 | 32.56 | 2.78 | | | |
| Güven Duyma ve Güvenilir Olma | a. Program Sorumlusu | 46 | 26.98 | 2.22 | .804 | .448 | - |
| | b. Aktivite Lideri | 158 | 26.93 | 2.55 | | | |
| | c. Grup Lideri | 325 | 27.22 | 2.49 | | | |
| Karar Verme Becerileri | a. Program Sorumlusu | 46 | 17.50 | 2.06 | .825 | .439 | - |
| | b. Aktivite Lideri | 158 | 17.81 | 2.00 | | | |
| | c. Grup Lideri | 325 | 17.90 | 2.04 | | | |
| Problem Çözme Becerileri | a. Program Sorumlusu | 46 | 17.30 | 1.91 | 2.337 | .098 | - |
| | b. Aktivite Lideri | 158 | 17.78 | 1.98 | | | |
| | c. Grup Lideri | 325 | 17.95 | 1.96 | | | |
| Sorumluluk | a. Program Sorumlusu | 46 | 23.09 | 1.93 | 1.146 | .319 | - |
| | b. Aktivite Lideri | 158 | 23.01 | 2.25 | | | |
| | c. Grup Lideri | 325 | 23.30 | 2.00 | | | |

p ≤ .05

Tablo 8 değerlendirildiğinde görev yapılan liderlik alanlarına göre liderlik, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme beceri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > .05$); mücadele isteği ve hedef koyma puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiş olup ($p \leq .05$), farklılıkların hangi liderlik alanları arasında olduğuna dair yapılan Tukey HSD test sonucuna göre grup lideri olarak çalışan kişilerin aktivite lideri olarak çalışan kişilere kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanları daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 9. Kamp liderliği yapma sürelerine göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması

| | Kamp Liderliği Yapma Süresi (yıl) | n | Ort. | ss | F | p |
|---------------------------------------|-----------------------------------|-----|--------|-------|-------|------|
| Liderlik | 1 Yıl | 333 | 179.41 | 13.87 | 1.752 | .137 |
| | 2 Yıl | 12 | 170.17 | 13.35 | | |
| | 3 Yıl | 29 | 181.14 | 12.02 | | |
| | 4 Yıl | 33 | 179.67 | 12.87 | | |
| | 5 Yıl ve üzeri | 122 | 177.59 | 15.16 | | |
| Mücadele İsteği ve Hedef Koyma | 1 Yıl | 333 | 30.86 | 3.27 | 1.443 | .219 |
| | 2 Yıl | 12 | 29.33 | 4.75 | | |
| | 3 Yıl | 29 | 30.69 | 4.31 | | |
| | 4 Yıl | 33 | 29.82 | 3.73 | | |
| | 5 Yıl ve üzeri | 122 | 30.38 | 3.29 | | |
| İletişim Kurabilmek | 1 Yıl | 333 | 29.77 | 3.50 | 1.311 | .265 |
| | 2 Yıl | 12 | 28.17 | 2.69 | | |
| | 3 Yıl | 29 | 30.28 | 3.30 | | |
| | 4 Yıl | 33 | 30.64 | 3.42 | | |
| | 5 Yıl ve üzeri | 122 | 29.98 | 3.53 | | |

Tablo 9. Devamı...

| | Kamp Liderliği Yapma Süresi (yıl) | n | Ort. | S | F | p |
|--------------------------------------|-----------------------------------|-----|-------|------|-------|------|
| Grup Becerileri | 1 Yıl | 333 | 32.51 | 2.80 | 1.382 | .239 |
| | 2 Yıl | 12 | 30.92 | 2.35 | | |
| | 3 Yıl | 29 | 32.72 | 2.64 | | |
| | 4 Yıl | 33 | 32.64 | 2.37 | | |
| | 5 Yıl ve üzeri | 122 | 32.10 | 3.34 | | |
| Güven Duyma ve Güvenilir Olma | 1 Yıl | 333 | 27.16 | 2.52 | 1.412 | .229 |
| | 2 Yıl | 12 | 25.50 | 2.32 | | |
| | 3 Yıl | 29 | 27.31 | 2.21 | | |
| | 4 Yıl | 33 | 27.30 | 2.19 | | |
| | 5 Yıl ve üzeri | 122 | 27.05 | 2.53 | | |
| Karar Verme Becerileri | 1 Yıl | 333 | 18.01 | 1.97 | 2.101 | .079 |
| | 2 Yıl | 12 | 17.25 | 2.05 | | |
| | 3 Yıl | 29 | 18.07 | 2.02 | | |
| | 4 Yıl | 33 | 17.61 | 2.03 | | |
| | 5 Yıl ve üzeri | 122 | 17.46 | 2.17 | | |
| Problem Çözme Becerileri | 1 Yıl | 333 | 17.92 | 1.96 | 2.203 | .067 |
| | 2 Yıl | 12 | 16.75 | 1.48 | | |
| | 3 Yıl | 29 | 18.41 | 1.68 | | |
| | 4 Yıl | 33 | 17.91 | 1.94 | | |
| | 5 Yıl ve üzeri | 122 | 17.59 | 2.04 | | |
| Sorumluluk | 1 Yıl | 333 | 23.19 | 2.08 | 1.766 | .134 |
| | 2 Yıl | 12 | 22.25 | 2.34 | | |
| | 3 Yıl | 29 | 23.66 | 1.99 | | |
| | 4 Yıl | 33 | 23.76 | 1.54 | | |
| | 5 Yıl ve üzeri | 122 | 23.04 | 2.15 | | |

p ≤ .05

Tablo 9'a göre kamp liderliği yapma sürelerine göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme beceri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir (p > .05).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre mücadele isteği ve hedef koyma puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiş olup erkeklerin kadınlara kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanı daha yüksek bulunmuştur. Diğer alt boyut puanları arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ayrıca erkeklerin mücadele ve hedef koyma puanlarının kadınlara oranla yüksek çıkmasının nedeni erkeklere ve kadınlara toplum tarafından yüklenen rollerin farklılaşmasından olabilir. Erkeklerin daha çok işe yönelik liderlik becerilerinin baskın olması ve başarıya ulaşmada iddialı olmaları, mücadelecilik davranmakta baskın oldukları için olabilir. Onay ve Heptazeler'in (2014) yaptığı araştırmada kadın ve erkek liderler arasında farklılığın olmadığı fakat cinsiyet rolleri arasında kabiliyet ve yetkinlikler anlamında farklılıklar olduğu görülmüştür. Yine Türetgen ve ark., (2017) yaptığı çalışma sonucunda da liderliğin ortaya çıkışında cinsiyete göre

farklılığın olmadığı görülmüştür. Jones ve Rudd (2008) yaptığı çalışmada erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre liderlik puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Özsarı ve Yıldız (2020) yaptıkları çalışmada gençlik kampı takım liderlerinin takım çalışması açısından cinsiyet ile liderlik kategorisinde anlamlı farklılık olduğunu, yaş ve liderlik süresi açısından anlamlı farklılık olmadığını ve gençlik kampı liderlerinin takım çalışması yetkinliklerinin orta düzeyde olduğunu, iş birliği ve ekip çalışması açısından başarılı olduklarını ifade etmişlerdir. Miranda (2019) yaptığı çalışmada katılımcıların cinsiyet ile liderlik özellikleri arasında anlamlı farklılık olmadığını belirlemiştir. Özçetin ve Atalay (2023) yaptıkları çalışmada öğrencilerin liderlik özelliklerinin yüksek düzeyde olduğunu, cinsiyet açısından yapılan karşılaştırmada güvenilir olma ve sorumluluk alt boyutlarında kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemişlerdir.

Yaş değişkenine bakıldığı zaman karar verme becerileri ve problem çözme becerileri puanları arasında ters yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; diğer alt boyut puanları arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Karar verme ve problem çözme becerileri arasındaki ters yönlü anlamlı bir ilişkinin olmasının sebebi yaş aldıkça karar verme düzeylerinin azalması ve hızlı düşünüp problem çözme yeteneğinin azalmasından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Cansoy'un (2015) yaptığı çalışmada gençlik liderlik özelliklerinin yaşa göre farklılaşmadığı görülmüştür. Yıldırım'ın (2020) yaptığı çalışmanın sonucu da bu anlamda bizim çalışmamızın sonucunu desteklemektedir.

Eğitim durumuna göre Gençlik Liderlik Özellikleri alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Nal ve Tarım'ın (2017) yapmış olduğu çalışmada eğitim durumlarına göre paternalist liderlik algılarında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yine Öntürk'ün (2020) öğretmenler üzerine yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin eğitim durumlarının liderlik üzerine herhangi bir etkide bulunmadığı saptanmıştır ancak yapılacak daha geniş kapsamlı araştırmalarda anlamlı sonuçlar elde edilebileceği vurgulanmıştır. Howard ve Knight (2022) yaptığı çalışmada akademik başarı ile liderlik tarzı arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemişlerdir. Erpalabıyık ve Okçu (2019) yaptıkları çalışmada üniversite eğitimine devam eden öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin hem benlik hem de özgüvenlerini arttırdığını ifade etmişlerdir.

Mesleklere göre alt boyut puanlarına bakıldığında sadece karar verme becerileri ve problem çözme becerileri puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu; diğer alt boyutları arasında ise bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Ancak Gençlik lideri olarak çalışan kişilerin diğer meslekte olan kişilere kıyasla karar verme becerileri, problem çözme becerileri daha düşük bulunmuştur. Bunun sebebi çalışmamıza katılan gençlik liderlerinin büyük bir kısmının meslekte yeni olması ve tecrübesiz olmasından kaynaklı olabilir. Meslekteki çalışma sürelerine göre karar verme beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Diğer alt boyut puanları arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Meslekte 3 yıldan az çalışan kişilerin 5 yıl ve üzerinde çalışan kişilere kıyasla karar verme becerileri daha yüksek bulunmuştur. Bu farklılığın sebebi karar verme becerisinin mesleki deformasyonla ilgili olmasından dolayı olabilir. Francis (2017) yaptığı çalışmada demografik değişkenlerin katılımcıların liderlik özelliklerini etkilemediğini belirlemiştir. İbicioğlu ve ark., (2009) yapmış olduğu çalışmaya göre mesleki tecrübelerle göre liderlik davranışlarının farklılaştığı vurgulanmıştır. Benzer bir diğer araştırma, Nacar ve Çiftçi (2017) tarafından gerçekleştirilmiş

olup, bu çalışmada çeşitli meslek gruplarındaki liderlerin liderlik stilleri incelenmiş ve mesleklerine bağlı olarak bu stillerin önemli ölçüde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Görev yapılan liderlik alanlarına göre mücadele isteği ve hedef koyma puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu; diğer alt boyut puanları arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Grup lideri olarak çalışan kişilerin aktivite lideri olarak çalışan kişilere kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanları daha yüksek bulunmuştur. Grup liderleri ve diğer liderler arasındaki farklılığın sebebi grup liderlerinin kendi sorumluluklarına verilen 20 ye yakın genç ile birebir ilgilenmesi ve kamp faaliyetleri arasında yapılan turnuvalar ve etkinlikler de diğer gruplara karşı üstünlük sağlama amacından kaynaklandığı söylenebilir. Yılmaz ve Yenel'in (2020) yaptığı çalışmada Program Sorumlusu olarak görev yapan kamp liderlerinin liderlik yönelimlerinin diğer kamp liderlerine oranla daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Flanigan ve ark., (2017) yaptığı çalışmada, katılımcıları demografik özelliklerinin liderlik ile firmada performans arasındaki ilişkiyi etkilemediğini ifade etmişlerdir. Kamp liderliği yapma sürelerine göre Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Kamp liderliği yapma sürelerine göre liderlik becerileri değil ancak liderlik yönelimine bakıldığında Yılmaz ve Yenel'in (2020) yaptığı çalışmada 3 yıl ve üzeri kamp liderliği yapan kişilerin 1 yıl ve daha az kamp liderliği yapan kişilere oranla liderlik yönelimlerin daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Görev yapılan liderlik alanı ve liderlikte görev yapma sürelerine göre iki çalışma arasındaki farklılık liderlik yönelimi ve liderlik becerileri konuları üzerinde durulmasından kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak araştırma grubunun liderlik becerilerin yüksek düzeyde olduğu ve erkeklerin kadınlara göre liderlik puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

ÖNERİLER

- Erkeklerin kadınlara kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanı daha yüksek bulunmasından yola çıkarak kadınlara yüklenen toplumsal rollerin, kadınların üzerinde bir baskı oluşturduğu ve bu baskılardan kurtulabilmek için konuyla ilgili faaliyetlere (kişisel gelişim, toplum farkındalığı) katılım sağlamaları, farkındalıklarını artırmaları önerilebilir.
- Yaşa bağlı olarak beyin fonksiyonlarında da bir azalma olduğu bilinmektedir. Beyin fonksiyonlardaki azalmayı önlemek için her yaşta beyin egzersizleri okuma alışkanlığının artırılması önerilebilir.
- Göreve yeni başlayan gençlik liderleri için tecrübeli gençlik liderleri tarafından meslekte nelerle karşılaşılabilir, muhtemel sorunlar ve çözüm önerilerinin olduğu bir kılavuz hazırlanarak yeni liderlerin mesleğe başlamasında bu kılavuzun rehberlik etmesi önerilebilir.
- Mesleki deformasyonu önlemek ve çalışma dinamizmini artırabilmek için iş dışında sosyal kültürel faaliyetlere katılımın artırılması ve hobi edinilmesi önerilebilir.
- Grup lideri olarak görev yapan kamp liderleri ile aktivite lideri olarak görev yapan kamp liderleri bir arada çalışarak her iki lider grubu da hem grup hem aktivite liderliği hakkında tecrübe sahibi olmaları önerilebilir.

Çıkar Çatışması: Çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya ortak katkı sunmuşlardır.

Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgiler

Kurul Adı: Karabük Üniversitesi Sosyal Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Tarih: 17.08.2022

Sayı/Karar No: 2022/06

KAYNAKLAR

- Alkın, M.C. (2006). *Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi ve konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Armağan, S.Ö. (2006). *Günümüzün liderlik profili; Transformasyonel (dönüştürücü) liderlik Antalya bölgesinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Aslan, M., ve Ağiroğlu-Bakır, A. (2014). Resmi ve özel okul öğretmenlerinin paylaşılan liderliğe ilişkin görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 117-142. <https://doi.org/10.17679/iuefd.75431>
- Avcı, U., ve Topaloğlu, C. (2009). Hiyerarşik kademelere göre liderlik davranışlarını algılama farklılıkları: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, (1), 1-20.
- Bayrakçi, E. (2022). Lider kavramı üzerine metaforik bir çözümleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 110-123.
- Bennett, G., Henson, R.K., ve Zhang, J. (2003). Generation Y's perceptions of the action sports industry segment. *Journal of Sport Management*, 17(2), 95-115. <https://doi.org/10.1123/jsm.17.2.95>
- Cansoy, R. (2015). *Türkiye'de ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesi*. Doktora tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Cansoy, R., ve Turan, S. (2016). Gençlik liderlik özellikleri ölçeği: Güvenirlilik ve geçerlik çalışması. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 1(1), 19-39.
- Jones, D., ve Rudd, R. (2008). Transactional, transformational, or laissez-faire leadership: An Assessment of college of agriculture academic program leaders'(deans) leadership styles. *Journal of Agricultural Education*, 49(2), 88-97.
- Erpalabiyik, B., ve Okçu, V. (2019). Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özellikleri ile benlik saygısı ve özgüven algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Sciences*, 5(15), 228-243. <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.98>
- Flanigan, R.L., Bishop, J.L., Brachle, B.J., ve Winn, B.A. (2017). Leadership and Small Firm Performance: The Moderating Effects of Demographic Characteristics. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 3(1), 2-19. <http://dx.doi.org/10.17062/CJIL.v3i1.54>
- Francis, U.C. (2017). Influence of selected psycho-demographic variables on leadership styles among leaders of administrative ministries in Lagos, Nigeria. *African Journal for the Psychological Studies of Social Issues*, 20(1), 15-27.
- Haq, S. (2011). Ethics and leadership skills in the public service. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 2792-2796. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.190>
- Howard, S. M., ve Knight, D. (2022). Analyzing the impact of leadership styles on student achievement in Alabama's rural high schools. *Alabama Journal of Educational Leadership*, 9, 65-91.
- İbicioğlu, H., Özmen, İ., ve Taş, S. (2009). Liderlik davranışı ve toplumsal norm ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Süleyman*

Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 1-23.

- Meier, J.F., ve Henderson, K.A. (2011). *Camp counseling: Leadership and programming for the organized camp. (Eighth Edition)*. Waveland Press.
- Miranda, S.R. (2019). Preferred leadership styles by gender. *Journal of Management Development, 38(7)*, 604-615. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2019-0034>
- Nacar, E., ve Çiftçi, İ. (2017). Spor yöneticilerinin liderlik stillerinin araştırılması. *The Journal of Turk-Islam World Social Studies, 4(14)*, 331,343. <https://doi.org/10.16989/TIDSAD.1416>
- Nal, M., ve Tarım, M. (2017). Sağlık yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2)*, 117-141. <https://doi.org/10.22466/acusbd.341461>
- Onay, M., ve Heptazeler, O. (2014). Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(2)*, 73-85.
- Öntürk, K. (2020). *Trabzon'daki okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan müdürlerin liderlik becerilerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Özçetin, S., ve Atalay, H. (2023). Spor bilimleri fakültesindeki öğrencilerin liderlik özelliklerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 65*, 95-113. <https://doi.org/10.21764/mauefd.890775>
- Özsari, A., ve Yıldız, K. (2020). Gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkınlıklarının incelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 25(3)*, 187-197.
- Şişman, M. (2018). *Öğretim liderliği*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Sözen, B., ve Şar, S. (2015). Liderlik kavramının tarihçesi ve Türkiye de ilaç endüstrisinde liderliğin önemi. *Marmara Pharmaceutical Journal, 2(19)*, 109-109. <https://doi.org/10.12991/mpj.2015199641>
- Tabachnick, B.G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Türetgen, İ.Ö., Ballı, E., & Artan, İ. E. (2017). Lider ortaya çıkışında cinsiyet ve kişiliğin etkisinin yapıyı harekete geçirme türü görevde incelenmesi. *Psikoloji Çalışmaları, 37(2)*, 19-50.
- Tüz, M.V., ve Sabuncuoğlu, Z. (2008). *Örgütsel Psikoloji*. Alfa Aktüel Yayınları.
- Yenilmez, K., Turgut Melih, Anapa Pınar, & Ersoy, M. (2012). İlköğretim matematik öğretmenleri adaylarının eğitsel internet kullanımına yönelik öz-yeterlilik inançları. *e-Journal of New World Sciences Academy, 1(1)*, 371-379.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(3)*, 158-180.
- Yıldırım, C. (2020). *Gençlik ve spor bakanlığı, gençlik liderlerinin "öğrenilmiş güçlük, liderlik ve karar verme" özelliklerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Yılmaz, M., ve Yenel, F. (2020). Gönüllü kamp liderlerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi, 2(2)*, 118-134. <https://doi.org/10.47778/ejsse.823434>



Bu eser **Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı** ile lisanslanmıştır.